INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Juin 2017 | Volume 18, numéro 2

Portrait de la rémunération en finance et en assurances : point sur les entreprises de 200 employés et plus

par Vladimir Racila

Le secteur de la finance et des assurances occupe une place importante dans le domaine des services de l'économie du Québec et d'autres pays développés. En effet, selon l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH), il y avait environ 146 730 salariés québécois dans ce secteur en 2016, dont les deux tiers (67 %) travaillent dans les entreprises de 500 salariés et plus (voir tableau 1), et ce, même si les entreprises de cette taille représentent moins de 1 % de l'ensemble des entreprises en finance et en assurances (information non présentée)[1]. Par ailleurs, près de trois salariés sur dix (28 %) se trouvent dans des entreprises de 5 à 299 salariés, dont 5 % dans les entreprises de 5 à 19 salariés, 6 % dans les entreprises de 20 à 49 salariés, 7 % dans les entreprises de 50 à 99 salariés et 10 % dans les entreprises de 100 à 299 salariés.

Cet article dresse le portrait de la rémunération offerte dans le secteur de la finance et des assurances tel qu'il est défini par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La structure de cet article comporte deux volets. Le premier, basé sur des données provenant de Statistique Canada, présente la répartition des salariés selon la taille de l'entreprise et l'évolution de la rémunération hebdomadaire de 2007 à 2016. Le deuxième volet offre des résultats de rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus et repose sur des données provenant de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Tableau 1
Nombre de salariés selon la taille de l'entreprise en finance et en assurances[1] au Québec, 2016

Taille	Salariés
	n
0-4 salariés	4 518
5-19 salariés	6 745
20-49 salariés	8 590
50-99 salariés	10 380
100-299 salariés	15 334
300-499 salariés	2 614
500 salariés et plus[2]	98 545
Ensemble	**146 726**

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
2. Le nombre d'entreprises de cette taille représente 0,5 % de l'ensemble des entreprises au Québec.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, tableau 281 0042. (Consulté le 17 mai 2017).

Également dans ce numéro :

La santé au travail des hommes et des femmes au Québec, ce que révèlent les résultats de *L'Enquête québécoise sur la santé de la population*..... 11

1. Les entreprises de 500 employés et plus représentent 0,5 % de l'ensemble des entreprises en finance et en assurances. Source : Statistique Canada, *Statistiques relatives à l'industrie canadienne*.

Concept de « salarié » dans l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*

Le concept de « salarié » utilisé dans l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) désigne les travailleurs à temps plein, à temps partiel et les travailleurs occasionnels ou temporaires. Sont exclus les propriétaires et les associés des entreprises non constituées en société et des bureaux voués à l'exercice d'une profession libérale, les travailleurs autonomes, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes travaillant à l'extérieur du Canada et le personnel militaire.

Classification des industries : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) a été conçu par les organismes statistiques du Canada, du Mexique et des États-Unis. Le SCIAN est un système exhaustif qui s'applique à toutes les activités économiques.

Le secteur 52 du SCIAN – Finance et assurances comprend :

- les établissements ayant une fonction de contrôle monétaire (les autorités monétaires) ;
- les établissements dont l'activité principale :
  1. est l'intermédiation financière. Ces établissements mobilisent des fonds en recevant des dépôts ou en émettant des titres et contractent de ce fait des dettes ;
  2. consiste à mettre en commun les risques en faisant souscrire à des contrats d'assurance de rente et à d'autres formes de contrats d'assurance ;
  3. consiste à fournir des services spécialisés qui facilitent ou complètent des programmes d'intermédiation financière, d'assurance et d'avantages sociaux.

La rémunération hebdomadaire du secteur finance et assurances : tendance des dix dernières années

Selon l'EERH, la rémunération hebdomadaire moyenne, c'est-à-dire le salaire régulier, les bonis, les commissions et tous les autres types de paiements spéciaux, mais sans compter la rémunération liée aux heures supplémentaires, est passée de 888,47 $ à 1 178,55 $ entre les années 2006 et 2016 (voir tableau 2), ce qui représente une augmentation de 32,6 %.

Une légère baisse de la rémunération hebdomadaire moyenne est observée en 2008 (–8,75 $). Pour les autres années, les augmentations se situent entre 19,02 $ en 2013 et 72,71 $ en 2015, ce qui correspond respectivement à 1,8 % et à 6,8 %.

La hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC) a été de 15,5 % sur dix ans ; il en résulte une croissance réelle positive de la rémunération hebdomadaire de 14,7 %. Au cours de la période, la croissance de la rémunération a été supérieure à l'évolution de l'IPC durant huit années. Les différences varient de 0,5 point de pourcentage en 2012 à 5,7 points en 2015. Pour les deux autres années de la période, la croissance de la rémunération a été inférieure à celle de l'IPC. La différence la plus élevée est constatée en 2008 (–3,0 points de pourcentage).

Tableau 2
Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne, excluant les heures supplémentaires, en finance et en assurances[1] et de l'IPC au Québec, de 2006 à 2016

Année	Rémunération hebdomadaire	Variation		IPC
	$/h	$/h	%	%
2006	888,47	...	...	...
2007	926,39	37,92	4,3	1,6
2008	917,64	–8,75	–0,9	2,1
2009	946,43	28,79	3,1	0,6
2010	985,24	38,81	4,1	1,2
2011	1 008,19	22,95	2,3	3,0
2012	1 034,58	26,39	2,6	2,1
2013	1 053,60	19,02	1,8	0,7
2014	1 075,04	21,44	2,0	1,4
2015	1 147,75	72,71	6,8	1,1
2016	1 178,55	30,80	2,7	0,7

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, tableau 281-0027. (Consulté le 18 mai 2017). Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Pour plus d'information sur la rémunération dans le secteur finance et assurances, le lecteur est invité à consulter la publication annuelle *Emploi salarié et rémunération de l'industrie finance et assurances, Canada et provinces. Édition 2017* (résultats de 2011 à 2016) réalisée par l'ISQ. Cette publication présente le nombre d'emplois salariés, la masse salariale et la rémunération hebdomadaire moyenne des industries. La première page des tableaux sur l'emploi et la rémunération affiche la structure industrielle du Canada et des provinces, alors que la suivante montre en détail l'évolution des composantes de l'industrie « finance et assurances ».

Par contre, les informations liées à l'EERH ne sont pas présentées en fonction des catégories d'employés ou par emploi. Pour connaître la rémunération en finance et en assurances en tenant compte du niveau de compétence de l'emploi ou du type d'emploi, il faut utiliser une autre source de données.

Comme mentionné, la majorité des employés en finance et en assurances se trouvent dans les entreprises de grande taille. L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée annuellement par l'ISQ, peut être mise à profit pour une analyse approfondie de la rémunération. Les prochaines sections présentent des résultats tirés de cette enquête.

Rémunération de la finance et des assurances selon les sous-secteurs

Le secteur de la finance et des assurances (52) se divise en cinq sous-secteurs :

- 521 – Autorités monétaires – banque centrale ;
- 522 – Intermédiation financière et activités connexes ;
- 523 – Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes ;
- 524 – Sociétés d'assurance et activités connexes ;
- 526 – Fonds et autres instruments financiers.

Le tableau ci-dessous présente la rémunération hebdomadaire[1] moyenne pour certains sous-secteurs dont les données sont disponibles de 2006 à 2016. Parmi les trois sous-secteurs présentés, en 2016, celui de l'intermédiation financière et activités connexes affiche la rémunération la plus faible (1 078,66 $), alors que le sous-secteur des valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes montre la rémunération la plus élevée (1 526,68 $).

Rémunération hebdomadaire moyenne en finance et en assurances[1], excluant les heures supplémentaires, selon le sous-secteur, Québec, de 2006 à 2016

Année	Ensemble finance et assurances	Intermédiation financière et activités connexes	Valeurs mobilières, contrats de marchandises et autres activités d'investissement financier connexes	Sociétés d'assurance et activités connexes
		$		
2006	888,47	813,05	1 189,88	888,04
2007	926,39	841,94	1 230,61	931,16
2008	917,64	839,26	1 161,56	936,70
2009	946,43	847,64	1 202,83	991,42
2010	985,24	868,72	1 343,71	1 020,53
2011	1 008,19	893,18	1 297,38	1 058,62
2012	1 034,58	956,85	1 286,75	1 048,79
2013	1 053,60	960,05	1 243,80	1 110,76
2014	1 075,04	992,69	1 293,42	1 103,86
2015	1 147,75	1 023,81	1 462,30	1 197,67
2016	1 178,55	1 078,66	1 526,68	1 189,37

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, tableau 281-0027. (Consulté le 31 mai 2017).

1. La semaine régulière de travail en finance et en assurances est de 36,5 h en 2016. Source : Tableau CANSIM 281-0037. (Consulté le 4 avril 2017).

La rémunération dans le secteur finance et assurances : portrait des entreprises de 200 employés et plus

Ce volet présente des résultats de la rémunération par niveau de compétence et par emploi selon la Classification nationale des professions (CNP), à partir de l'ERG. En plus des salaires, l'ERG collige de l'information sur les avantages sociaux, les heures chômées payées, la rémunération variable, ce qui permet de diffuser des résultats sur la rémunération globale par heure travaillée.

L'ERG couvre une population totale d'environ 1 424 000 employés pour l'ensemble du Québec, dont 85 300 en finance et en assurances. Les résultats présentés dans cet article concernent les employés réguliers à temps plein. Leur nombre dans l'ERG 2016 est de 977 200, dont 71 050 travaillent dans le domaine de la finance et des assurances. La majorité de l'effectif en finance et en assurances se trouve dans les entreprises privées (95,7 %).

Les éléments de rémunération analysés sont les suivants : les salaires annuels et horaires, la rémunération variable à court terme et la rémunération globale par heure travaillée. Les mesures pour certains éléments sont offertes sous la forme de moyenne et de médiane, mais afin d'alléger l'analyse et la compréhension des constats, seules les valeurs horaires moyennes seront interprétées.

Les données de rémunération de l'ERG sont accompagnées de mesures de précision. Pour déterminer si une différence entre deux résultats est significative sur le plan statistique, les intervalles de confiance à 95 % sont examinés. La règle de diffusion est la suivante : l'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de 5 %. La méthode basée sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence.

Classification des emplois : Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est une structure hiérarchique qui regroupe les emplois selon plusieurs degrés de finesse.

La CNP est un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes d'emplois classifiés. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.

Plan d'échantillonnage : ERG

La population visée est constituée des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.

Concept de rémunération globale par heure travaillée

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières de travail} - \text{Heures chômées payées}}$$

$$= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages.

La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Mesure : médiane

La médiane est une mesure centrale qui n'est pas influencée par les valeurs extrêmes. Elle divise l'effectif en deux parts égales : une moitié gagne moins que le salaire affiché et l'autre moitié, plus.

La rémunération augmente avec le niveau de compétence de l'emploi

Les professions de la CNP sont regroupées en quatre niveaux de compétence. Pour déterminer le niveau de compétence d'un emploi, l'expérience requise, la complexité des tâches, les responsabilités de même que le niveau de formation exigé pour accéder à cet emploi sont considérés. Le niveau A est divisé en deux groupes : les emplois de gestion et ceux de professionnels ; tous ces emplois nécessitent habituellement une formation universitaire[2].

Comme il est présenté dans le tableau 3, le nombre d'employés permanents à temps plein en finance et en assurances dans les entreprises de 200 employés et plus est de 71 050 en 2016. La majorité des employés dans ce domaine sont des professionnels (formation universitaire, 32 %) ou occupent un emploi nécessitant une formation collégiale ou son équivalent (31 %). Un quart des employés détiennent un emploi exigeant une formation de niveau secondaire, alors que les gestionnaires, en excluant les cadres supérieurs, représentent 10 % de l'ensemble des employés.

Le salaire de base horaire moyen pour l'ensemble des employés de la population visée est de 33,92 $ en 2016 pour une semaine moyenne de travail de 36,5 heures. Il en résulte un salaire hebdomadaire de 1 238,08 $, soit 59,53 $ de plus par semaine que ce qui est constaté au tableau 2 à partir de l'EERH. Même si les concepts de rémunération et de salariés ne sont pas identiques dans l'EERH et l'ERG, le rapport entre les deux permet de fournir un ordre de grandeur de la rémunération offerte dans l'ensemble des entreprises de la finance et des assurances et celles de 200 employés et plus du même secteur d'activité.

Les résultats montrent que les salaires augmentent avec le niveau de compétence. En effet, les gestionnaires en finance et en assurances se démarquent par le salaire moyen le plus élevé (55,81 $), alors que les emplois nécessitant habituellement une formation de niveau secondaire affichent le salaire le plus bas (21,75 $). La différence la plus élevée est constatée entre les emplois de gestion et ceux de professionnels (14,74 $).

Par contre, les heures régulières hebdomadaires de travail sont homogènes d'un niveau de compétence à l'autre. La semaine régulière de travail pour l'ensemble des employés est de 36,5 h. Ce résultat est identique à celui révélé par Statistique Canada pour tous les employés, peu importe la taille de l'entreprise et le statut d'emploi.

En tenant compte des avantages sociaux accordés et des heures chômées payées, la rémunération globale par heure travaillée pour l'ensemble des employés s'élève à 49,62 $. Comme dans le cas des salaires, la rémunération globale augmente avec le niveau de compétence, et la différence la plus grande est observée entre les emplois de gestion et ceux de professionnels (19,88 $).

Tableau 3
Salaires annuels et horaires, heures régulières de travail et rémunération globale par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, finance et assurances[1], entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2016

Niveau de compétence	Effectif	Salaire annuel		Heures régulières hebd. de travail	Salaire horaire		Rémunération globale
		Moyen	Médian	Moyenne	Moyen	Médian	Ratio
	n	$		h	$/h		
Ensemble[2]	**71 050**	**64 321**	**56 895**	**36,5**	**33,92**	**30,07**	**49,62**
Gestion[3]	7 550	106 703	102 042	36,9	55,81	52,76	79,96
Formation universitaire	22 760	77 341	73 837	36,2	41,07	38,92	60,08
Formation collégiale	21 690	54 944	51 817	36,6	28,90	27,25	42,70
Formation de niveau secondaire	17 920	41 321	40 380	36,5	21,75	21,20	32,08

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
2. L'ensemble tient compte des emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » et des emplois non codés en raison de l'ambiguïté du titre. Leur proportion est inférieure à 2 %.
3. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce groupe.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec : Collecte 2016*.

2. Pour plus d'information, voir le site officiel de la CNP : www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2011/Bienvenue.aspx.

Les directeurs financiers se démarquent par le salaire et la rémunération globale les plus élevés

Le tableau 4 présente les salaires annuels et horaires ainsi que la rémunération globale pour certains emplois de la CNP en finance et en assurances. Les 30 emplois ont été sélectionnés sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif et la pertinence de l'emploi dans l'industrie. Ces emplois regroupent près de 74 % de l'effectif du secteur finance et assurances dans les entreprises de 200 employés et plus.

Par contre, certains emplois importants dans le domaine de la finance et des assurances n'ont pu être retenus pour l'analyse. En effet, dans le cadre de l'ERG, tous les emplois sont codés selon la CNP à trois chiffres (groupes intermédiaires) ou à quatre chiffres (groupes de base), selon l'emploi. Dans cet article, l'analyse porte sur les groupes de base, qui offrent plus de détails sur la profession. Par conséquent, le groupe intermédiaire 131, qui regroupe notamment des experts en sinistres, des assureurs et des estimateurs, n'est pas ventilé à quatre chiffres, donc, non présenté dans les tableaux et l'analyse. Le salaire annuel moyen pour le code 131 est de 56 952 $, le salaire horaire moyen est de 30,56 $ et la rémunération globale, de 45,84 $/h.

Dans le groupe de gestion, parmi les quatre emplois présentés, les directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements affichent le salaire horaire moyen le plus faible (50,08 $), alors que les directeurs financiers se distinguent par le salaire supérieur (71,53 $). Lorsque les avantages sociaux et les heures chômées payées sont considérés, ces deux emplois montrent également les bornes de la rémunération globale, respectivement 71,89 $/h et 102,56 $/h. Les différences des salaires et de la rémunération globale de ces deux emplois sont significatives. Par ailleurs, il faut souligner que les directeurs financiers se démarquent par un salaire et une rémunération globale les plus élevés non seulement chez les gestionnaires, mais aussi par rapport à tous les autres emplois sélectionnés.

Chez les professionnels, huit des dix emplois montrent des salaires horaires moyens supérieurs à 40,00 $ et sept emplois, une rémunération globale supérieure à 60,00 $/h. Les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie (regroupés sous les autres agents financiers) et les programmeurs et développeurs en médias interactifs présentent les salaires horaires moyens les plus bas, respectivement 35,91 $ et 38,62 $, alors que les avocats et les notaires ainsi que les ingénieurs et concepteurs en logiciel se distinguent par les salaires les plus élevés, respectivement 53,03 $ et 51,59 $. Ces deux derniers emplois montrent également la rémunération globale la plus élevée, respectivement 77,78 $/h et 76,95 $/h, alors que les autres agents financiers affichent la rémunération globale la plus faible (52,32 $/h). Les différences des salaires et de la rémunération globale des emplois énumérés sont significatives par rapport aux autres emplois de professionnels.

Dans le niveau de compétence collégiale, les adjoints administratifs affichent le salaire horaire moyen (26,22 $) et la rémunération globale (39,25 $/h) les plus bas. Les superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif présentent le salaire horaire moyen et la rémunération globale les plus élevés, respectivement 33,01 $ et 46,97 $/h. Les différences des salaires et de la rémunération globale de ces trois emplois sont significatives par rapport à la plupart des emplois de ce niveau de compétence. Six des neuf emplois de ce groupe présentent des salaires horaires moyens supérieurs à 28,00 $ et cinq emplois, une rémunération globale supérieure à 43,00 $/h.

En ce qui concerne les emplois qui nécessitent habituellement une formation de niveau secondaire, les réceptionnistes montrent le salaire horaire moyen (20,34 $) et la rémunération globale (29,83 $/h) les plus faibles, alors que les correspondanciers et les commis aux publications et aux règlements se distinguent par les paramètres supérieurs, respectivement 24,46 $ et 37,73 $/h. Trois des sept emplois de ce niveau de compétence affichent des salaires horaires moyens supérieurs à 22,00 $ et quatre emplois, une rémunération globale supérieure à 32,00 $/h.

Dans le secteur de la finance et des assurances, la rémunération directe est également constituée de la rémunération variable, qui peut atteindre parfois des montants élevés. Par conséquent, un portrait plus juste de la rémunération de ce secteur peut se faire en incluant la portion de la rémunération variable dans la rémunération globale des salariés. C'est ce que présente la section suivante.

Tableau 4

Salaires annuels et horaires et rémunération globale pour certains emplois[1] de la Classification nationale des professions, finance et assurances[2], entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2016

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel		Salaire horaire		Rémunération globale
		Moyen	Médian	Moyen	Médian	Ratio
		$		$/h		
Ensemble des emplois		**64 321**	**56 895**	**33,92**	**30,07**	**49,62**
Gestion		**106 703**	**102 042**	**55,81**	**52,76**	**79,96**
0111	Directeurs financiers	133 550	128 619	71,53	68,78	102,56
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	107 398	100 661	57,19	53,35	82,64
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	96 964	90 607	50,08	46,35	71,89
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	118 558	115 225	61,59	59,00	87,22
Formation universitaire		**77 341**	**73 837**	**41,07**	**38,92**	**60,08**
1111	Vérificateurs et comptables	78 641	76 705	41,87	40,62	61,35
1112	Analystes financiers et analystes en placements	86 910	82 913	46,45	43,83	67,61
1114	Autres agents financiers[3]	69 166	66 752	35,91	34,11	52,32
1121	Professionnels en ressources humaines	75 275	72 988	40,09	39,37	59,09
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	78 842	76 512	42,03	40,78	62,05
1123	Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	77 427	73 257	41,22	38,95	60,63
2161	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	80 655	77 550	43,78	42,11	61,57
2173	Ingénieurs et concepteurs en logiciel	94 952	95 395	51,59	52,22	76,95
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	71 495	70 923	38,62	38,45	57,57
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	98 647	96 658	53,03	52,36	77,78
Formation collégiale		**54 944**	**51 817**	**28,90**	**27,25**	**42,70**
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	64 400	63 071	33,01	32,24	46,97
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	59 354	57 784	30,47	29,63	44,66
1221	Agents d'administration	53 753	52 399	28,47	27,78	42,80
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	51 236	51 357	27,23	27,09	40,17
1241	Adjoints administratifs	49 454	49 004	26,22	25,99	39,25
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	54 072	53 108	29,13	28,41	43,08
6231	Agents et courtiers d'assurance	56 138	49 857	30,33	26,87	44,51
6235	Représentants des ventes financières	53 541	49 072	27,64	25,05	40,59
6314	Superviseurs des services d'information et des services à la clientèle	57 669	56 840	29,47	29,08	43,07
Formation de niveau secondaire		**41 321**	**40 380**	**21,75**	**21,20**	**32,08**
1411	Employés de soutien de bureau généraux	39 465	39 114	20,84	20,44	30,68
1414	Réceptionnistes	38 098	37 596	20,34	20,03	29,83
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	42 235	41 403	22,52	21,79	33,97
1435	Agents de recouvrement	41 381	40 340	21,74	20,96	32,41
1452	Correspondanciers et commis aux publications et aux règlements	46 053	46 960	24,46	24,52	37,73
6551	Représentants au service à la clientèle – institutions financières	40 187	39 702	21,27	20,94	31,44
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle[4]	42 807	41 160	22,44	21,50	33,11

1. Les trente emplois ont été sélectionnés sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif et la pertinence de l'emploi dans l'industrie. Ces emplois représentent 73,6 % de l'ensemble de l'effectif en finance et en assurances.
2. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
3. Ce groupe de base comprend les professions du domaine financier non classées ailleurs, comme les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie.
4. Les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle répondent aux demandes de renseignements, donnent des informations au sujet des produits, des services et des politiques d'un établissement et fournissent des services à la clientèle tels que la réception des paiements et le traitement des demandes de service.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016.*

La proportion de salariés recevant une rémunération variable est similaire d'un niveau de compétence à l'autre, mais les montants reçus sont différents

Comme il a été mentionné, la rémunération variable est un élément fréquent dans le secteur de la finance et des assurances. En effet, en 2016, comme le montre le tableau 5, 84 % des employés en finance et en assurances sont admissibles (taux d'admissibilité) à un régime de rémunération variable et 78 % en reçoivent (taux d'obtention). Ce sont les gestionnaires qui montrent le taux d'obtention le plus élevé (87 %). Les différences entre les autres niveaux de compétence ne sont pas significatives.

Le coût moyen, exprimé en pourcentage du salaire annuel moyen, est de 15,1 % pour les employés ayant reçu une rémunération variable. Malgré l'homogénéité des taux d'obtention, les coûts sont statistiquement différents selon le niveau de compétence. Les coûts varient de 6,6 % pour les emplois exigeant une formation de niveau secondaire à 28,3 % pour les gestionnaires. La différence la plus élevée est observée entre les gestionnaires et les professionnels (13,1 points de pourcentage).

Par ailleurs, pour les gestionnaires, lorsque la rémunération variable (28,3 %) est intégrée à la rémunération directe, la rémunération globale passe de 79,96 $/h (voir tableau 3) à 95,75 $/h (donnée non présentée au tableau).

Tableau 5

Fréquence et coût de la rémunération variable par niveau de compétence de la Classification nationale des professions, finance et assurances[1], entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2016

Niveau de compétence	Effectif	Salaire annuel moyen pour l'ensemble de l'effectif	Fréquence		Salaire annuel moyen pour l'effectif ayant reçu une rémunération variable	Coût moyen	
			Taux d'admissibilité	Taux d'obtention			
	n	$	%		$	$	% du salaire
Ensemble[2]	**71 050**	**64 321**	**84,0**	**78,4**	**65 738**	**9 936**	**15,1**
Gestion[3]	7 550	106 703	91,2	87,2	106 576	30 129	28,3
Formation universitaire	22 760	77 341	85,3	79,6	78 332	11 847	15,1
Formation collégiale	21 690	54 944	81,6	75,9	55 427	5 621	10,1
Formation de niveau secondaire	17 920	41 321	82,0	75,7	41 684	2 742	6,6

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
2. L'ensemble tient compte des emplois du niveau de compétence « formation en cours d'emploi » et des emplois non codés en raison de l'ambiguïté du titre. Leur proportion est inférieure à 2 %.
3. Les cadres supérieurs ne sont pas inclus dans ce groupe.

Note : Taux d'admissibilité : nombre d'employés permanents à temps plein admissibles à un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Taux d'obtention : nombre d'employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Coût moyen (pourcentage du salaire) : montant versé en vertu d'un régime de rémunération variable/salaire des employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016.*

Concept de la rémunération variable

La rémunération variable comprend « toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise ».

La rémunération variable considère les différents régimes selon deux principales dimensions. Elle distingue les régimes selon qu'ils se basent sur des critères de performance individuels ou collectifs, ou selon leur mode de versement ponctuel ou différé.

Les régimes de rémunération variable dont le versement des primes est « ponctuel », aussi appelés rémunération variable à court terme, sont des régimes où la prime est octroyée immédiatement à l'employé suivant une période de référence, généralement un an ou moins. **Dans le cadre de l'ERG, seuls les régimes de rémunération variable à court terme se basant sur des critères de performance individuels ou collectifs sont colligés.**

Taux d'admissibilité à la rémunération variable et taux d'obtention supérieurs à 80 % pour la plupart des emplois

Le tableau 6 présente la fréquence et le coût de la rémunération variable pour les mêmes emplois qu'au tableau 4 (section salaires et rémunération globale).

Plusieurs faits intéressants ressortent de l'analyse du tableau 6 :

L'analyse par emploi révèle que le taux d'admissibilité à la rémunération variable et le taux d'obtention sont élevés pour les emplois présentés. En effet, 23 emplois sur 28 pour lesquels les données sont disponibles affichent un taux d'admissibilité supérieur à 80 %. Quant au taux d'obtention, 15 emplois dépassent cette proportion.

Le taux d'admissibilité et le taux d'obtention sont relativement homogènes chez les professionnels et dans le groupe d'emplois nécessitant habituellement une formation collégiale.

La différence entre le taux d'admissibilité et le taux d'obtention est inférieure à 10 points de pourcentage pour tous les emplois de chaque niveau de compétence, sauf les programmeurs et développeurs en médias interactifs (15,1 points de pourcentage) et les agents et courtiers d'assurance (12,5 points de pourcentage).

En ce qui concerne les coûts, les pourcentages les plus élevés sont observés pour trois emplois de gestion : les directeurs financiers (48,2 %), les directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier (38,1 %) et les directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements (23,4 %) ainsi que pour les analystes financiers et les analystes en placements (26,1 %).

L'intégration de la rémunération variable dans l'équation de la rémunération globale fait passer celle-ci respectivement à 139,77 $/h, à 102,49 $/h, à 83,90 $/h et à 78,64 $/h (données non présentées au tableau).

À l'autre bout du spectre, les coûts les plus bas sont enregistrés pour des emplois de formation de niveau secondaire : les employés de soutien de bureau généraux (5,5 %) ainsi que les commis à la comptabilité et le personnel assimilé (5,8 %).

Tableau 6

Fréquence et coût de la rémunération variable pour certains emplois[1] de la Classification nationale des professions, finance et assurances[2], entreprises québécoises de 200 employés et plus, 2016

Code CNP	Titre d'emploi	Salaire annuel moyen pour l'ensemble de l'effectif	Fréquence		Salaire annuel moyen pour l'effectif ayant reçu une rémunération variable	Coût moyen	
			Taux d'admissibilité	Taux d'obtention			
		$	%		$	$	% du salaire
Ensemble des emplois		**64 321**	**84,0**	**78,4**	**65 738**	**9 936**	**15,1**
Gestion		**106 703**	**91,2**	**87,2**	**106 576**	**30 129**	**28,3**
0111	Directeurs financiers	133 550	95,3	93,1	133 812	64 470**	48,2*
0121	Directeurs des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	107 398	82,9	79,0	107 075	40 822*	38,1*
0122	Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placements	96 964	94,0	89,4	96 881	22 667	23,4
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques	118 558	94,3	89,8	117 970	20 969	17,8
Formation universitaire		**77 341**	**85,3**	**79,6**	**78 332**	**11 847**	**15,1**
1111	Vérificateurs et comptables	78 641	93,2	88,0	78 411	9 143	11,7
1112	Analystes financiers et analystes en placements	86 910	82,8	78,2	87 348	22 760*	26,1*
1114	Autres agents financiers[3]	69 166	79,9	76,4	71 119	11 687	16,4
1121	Professionnels en ressources humaines	75 275	90,9	87,6	75 604	8 209	10,9
1122	Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	78 842	93,8	87,1	79 069	9 322	11,8
1123	Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	77 427	91,3	85,9	76 696	8 928	11,6
2161	Mathématiciens, statisticiens et actuaires	80 655	77,6	75,8	84 231	8 454	10,0
2173	Ingénieurs et concepteurs en logiciel	94 952	93,5	86,2	97 096	10 809	11,1
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	71 495	90,6	75,5	72 842	6 607	9,1
4112	Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	98 647	82,2	74,7	100 374	13 705	13,7
Formation collégiale		**54 944**	**81,6**	**75,9**	**55 427**	**5 621**	**10,1**
1211	Superviseurs de commis de bureau et du personnel de soutien administratif	64 400	98,7	93,1	64 598	6 668	10,3
1212	Superviseurs de commis de finance et d'assurance	59 354	94,3	92,7	59 496	6 546	11,0
1221	Agents d'administration	53 753	86,7	84,4	54 021	4 357	8,1
1223	Agents des ressources humaines et de recrutement	51 236	78,5	77,5	51 168	3 468	6,8
1241	Adjoints administratifs	49 454	86,2	79,7	49 703	3 683	7,4
1311	Techniciens en comptabilité et teneurs de livres	54 072	85,0	82,4	53 975	3 950	7,3
6231	Agents et courtiers d'assurance	56 138	71,3	58,8	55 998	4 836	8,6*
6235	Représentants des ventes financières	53 541	81,4	76,1	54 642	7 012	12,8
6314	Superviseurs des services d'information et des services à la clientèle	57 669	97,2	94,6	57 529	5 879	10,2
Formation de niveau secondaire		**41 321**	**82,0**	**75,7**	**41 684**	**2 742**	**6,6**
1411	Employés de soutien de bureau généraux	39 465	85,9	79,3	39 858	2 175	5,5
1414	Réceptionnistes	38 098	..	..	37 782	..	..
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	42 235	86,1	82,9	41 701	2 412	5,8
1435	Agents de recouvrement	41 381	89,8	82,4	41 380	3 035	7,3
1452	Correspondanciers et commis aux publications et aux règlements	46 053	..	..	40 813	..	..
6551	Représentants au service à la clientèle – institutions financières	40 187	85,6	76,3	41 052	2 513	6,1
6552	Autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle[4]	42 807	69,9	63,3	42 418	2 932*	6,9*

.. Donnée non disponible.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

1. Les trente emplois ont été sélectionnés sur la base de trois critères : le poids de l'effectif du niveau de compétence, l'importance de l'effectif et la pertinence de l'emploi dans l'industrie.
2. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
3. Ce groupe de base comprend les professions du domaine financier non classées ailleurs, comme les planificateurs financiers, les inspecteurs et les vérificateurs financiers, les investigateurs financiers, les preneurs fermes, les courtiers en hypothèques et les agents de fiducie.
4. Les autres préposés aux services d'information et aux services à la clientèle répondent aux demandes de renseignements, donnent des informations au sujet des produits, des services et des politiques d'un établissement et fournissent des services à la clientèle tels que la réception des paiements et le traitement des demandes de service.

Note : Taux d'admissibilité : nombre d'employés permanents à temps plein admissibles à un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Taux d'obtention : nombre d'employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable/nombre total d'employés permanents à temps plein. Coût moyen (pourcentage du salaire) : montant versé en vertu d'un régime de rémunération variable/salaire des employés permanents à temps plein ayant reçu un boni dans le cadre d'un régime de rémunération variable.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016.*

La santé au travail des hommes et des femmes au Québec, ce que révèlent les résultats de *L'Enquête québécoise sur la santé de la population*

Par Marc-André Demers[1]

En 2014-2015, l'Institut de la statistique du Québec a produit, à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux, la deuxième édition de *L'Enquête québécoise sur la santé de la population* (EQSP). L'EQSP est une enquête transversale qui vise à récolter des renseignements sur les habitudes de vie, l'état de santé physique et mentale ainsi que certains déterminants de la santé de la population québécoise de 15 ans et plus.

L'EQSP permet également de mesurer de nombreux indicateurs liés à la santé en milieu de travail et de décrire les conditions de travail. L'enquête aborde pour la première fois la conciliation travail-famille, le harcèlement psychologique au travail, la détresse psychologique au travail, les troubles musculosquelettiques (TMS) d'origine non traumatique liés au travail et la surdité attribuable au travail. L'EQSP contient aussi des informations à propos, entre autres, de l'environnement organisationnel (niveau de soutien au travail, tension au travail, exigences psychologiques, niveau d'autorité décisionnelle, niveau de reconnaissance) et de l'environnement physique et des conditions ambiantes.

En utilisant certaines données déjà produites dans le dernier rapport de l'EQSP[2] et de nouvelles données, nous dressons un portrait différencié selon le sexe de la santé au travail. Nous examinons les caractéristiques des travailleurs, de l'emploi et du milieu de travail des hommes et des femmes sous l'angle de divers indicateurs de santé. Il est bien connu que les hommes et les femmes, par exemple, n'occupent pas les mêmes types d'emplois ou ne travaillent pas dans les mêmes secteurs du marché du travail. Il est donc tout à fait pertinent de présenter un portrait distinct de chacun des groupes.

Dans cet article, nous nous intéressons aux contraintes physiques du travail, à la prévalence de troubles musculosquelettiques au travail, à la conciliation emploi-famille et au harcèlement psychologique. Les deux premiers indicateurs s'apparentent à la santé physique des travailleurs et des travailleuses (contraintes physiques et TMS). Les études en santé et en sécurité du travail montrent que ces indicateurs sont associés à l'emploi et au milieu de travail des hommes et des femmes[3,4]. On y trouve aussi deux indicateurs liés à la santé mentale (conciliation, harcèlement). En effet, Boulet (2013)[5] montre que l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle atténue le score moyen de détresse psychologique des travailleurs du Québec. Quant au harcèlement psychologique, il est entre autres lié à des symptômes dépressifs[6] et au syndrome de stress post-traumatique[7]. Comme la conciliation travail-famille et le harcèlement psychologique relèvent des conditions organisationnelles, il est intéressant d'observer leurs associations avec les autres conditions de travail.

Nous présentons aussi un portrait régional différencié selon le sexe. En effet, les structures industrielles varient d'une région à l'autre et peuvent influencer différemment les indicateurs de santé des travailleurs et des travailleuses.

Niveau élevé de contraintes physiques en milieu de travail

Les contraintes physiques étudiées ici réfèrent aux facteurs biomécaniques. Elles incluent les efforts physiques, le travail répétitif, la position debout, la manutention de charges lourdes et les vibrations pour lesquels une relation avec diverses lésions musculosquelettiques a été démontrée sur le plan scientifique[8]. L'indicateur du niveau élevé est basé sur sept questions dans l'EQSP qui mesurent la fréquence de l'exposition à certaines situations. L'indice tient compte de l'intensité de l'exposition en donnant plus d'importance aux réponses « Tout le temps » que « souvent » ou « à l'occasion » par exemple.

1. Direction des statistiques du travail et de la rémunération. L'auteur remercie Hélène Camirand, de la Direction des statistiques de la santé, pour ses précieux commentaires sur la version préliminaire du texte.
2. H. CAMIRAND, I. TRAORÉ et J. BAULNE (2016), *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois. Résultats de la deuxième édition*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 208 p.
3. M. VÉZINA et autres (2011), *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), Québec, Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec et Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 656 p.
4. D. COLE, I. IBRAHIM et H. SHANNON (2005), 'Predictors of Work-Related Repetitive Strain Injuries in a Population Cohort', *American Journal of Public Health 95*, n° 7, p. 1233-1237.
5. M. BOULET (2013), *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 32 p.
6. I. NIEDHAMMER, S. DAVID et S. DEGIOANNI (2006), 'Association Between Workplace Bullying and Depressive Symptoms in the French Working Population', *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 61, n° 2, p. 251-259.
7. H. LEYMANN et A. GUSTAFSSON (1996), 'Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorders', *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 251-275.
8. NATIONAL RESEARCH COUNCIL (2001), *Panel on Musculoskeletal Disorders and the Workplace, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education. Musculoskeletal disorders and the workplace: low back and upper extremities*, Washington DC, National Academy Press, 472 p.

Le tableau 1 permet d'émettre plusieurs constats. On remarque que les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à avoir un niveau élevé de contraintes physiques en milieu de travail. Ils le sont presque deux fois plus (29 % contre 15 %). L'analyse selon les groupes d'âge et le sexe montre que tant les femmes que les hommes de moins de 25 ans sont plus susceptibles d'avoir un niveau de contraintes élevé que leurs homologues plus âgés. De plus, on remarque que l'écart entre les hommes et les femmes est plus grand chez les plus jeunes : il est de 20 points chez les 15-17 ans et de 18 points chez les 18-24 ans. D'ailleurs, dans ces deux groupes d'âge, plus de 40 % des hommes présentent un niveau de contraintes élevé au travail.

Quant au secteur d'activité, on constate que l'écart entre les sexes s'observe dans le secteur des services et dans celui des biens, mais qu'il est beaucoup plus prononcé dans le second. En effet, presque la moitié des hommes (49 %), mais seulement le quart des femmes (25 %) présentent un niveau de contraintes élevé dans le secteur des biens. Dans le secteur des services, l'écart en faveur des femmes est de seulement 6 points.

Du côté des types de professions, tant chez les hommes que chez les femmes, les professions manuelles présentent plus souvent un niveau élevé de contraintes que les professions mixtes qui, elles, exposent davantage les travailleurs à un niveau élevé de contraintes que les professions non manuelles. Quand on compare les hommes et les femmes, on constate un écart, en faveur des femmes, de plus de 15 points dans les professions manuelles (42 % contre 57 %) et un de 6 points dans les professions mixtes (24 % contre 30 %). Dans les professions non manuelles, les femmes ne se distinguent pas des hommes sur ce plan.

Tableau 1

Présence d'un niveau élevé de contraintes physiques en milieu de travail selon différentes caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Total	**15,1**	**[14,1 - 16,2]**	**28,7**	**[27,3 - 30,0]†**
Groupe d'âge				
15-17 ans	25,0 *a,b,c*	[17,3 - 34,7]	44,9 *a,b,c*	[34,2 - 56,2]†
18-24 ans	23,6 *a,b,c*	[20,2 - 27,3]	41,6 *a,b,c*	[37,0 - 46,4]†
25-44 ans	13,1 *a,b,c*	[11,6 - 14,6]	28,7 *a,b,c*	[26,6 - 30,8]†
45-64 ans	14,5 *a,b,c*	[13,0 - 16,2]	26,0 *a,b,c*	[24,1 - 28,0]†
65 ans et plus	6,1 ** *a,b,c*	[2,9 - 12,2]	10,1 *a,b,c*	[6,9 - 14,4]
Secteurs				
Services	14,1 *a*	[13,1 - 15,3]	20,4 *a*	[18,9 - 22,0]†
Biens	25,4 *a*	[21,4 - 29,9]	48,9 *a*	[46,1 - 51,7]†
Type de profession				
Manuel	41,7 *a*	[37,4 - 46,2]	57,5 *a*	[54,9 - 60,0]†
Non manuel	4,1 *a*	[3,4 - 5,0]	4,9 *a*	[4,0 - 6,0]
Mixte	24,3 *a*	[22,2 - 26,6]	30,2 *a*	[27,2 - 33,5]†
Catégorie professionnelle				
Gestion	6,0 * *a*	[3,6 - 9,7]	14,2 *a*	[10,9 - 18,3]†
Professionnel	4,4 *b*	[3,3 - 6,0]	2,7 * *a*	[1,8 - 4,2]
Technique	13,4 *a,b*	[11,7 - 15,3]	36,2 *a*	[33,7 - 38,7]†
Intermédiaire	19,2 *a,b*	[17,2 - 21,4]	32,0 *a*	[29,3 - 34,7]†
Élémentaire	37,4 *a,b*	[32,9 - 42,2]	50,9 *a*	[45,9 - 55,8]†
Régime de travail				
Temps partiel (moins de 30 heures)	18,2	[12,5 - 25,7]	26,0 *	[16,1 - 39,2]
Temps plein (30 heures ou plus)	15,8	[13,1 - 18,9]	27,3	[23,9 - 31,1]†
Statut d'emploi				
Permanent	15,3	[14,1 - 16,5]	27,9	[26,5 - 29,4]†
Temporaire ou autre type d'emploi	14,4	[12,2 - 16,9]	31,6	[28,1 - 35,2]†
Lien d'emploi				
Salarié	15,2	[14,1 - 16,4]	29,3 *a*	[27,8 - 30,9]†
Travailleur autonome	14,3	[11,4 - 17,7]	25,4 *a*	[22,4 - 28,6]†
Statut de syndiqué				
Oui	16,5	[14,9 - 18,3]	35,8 *a*	[33,4 - 38,2]†
Non	14,3	[12,9 - 15,8]	24,5 *a*	[22,6 - 26,4]†

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec.

a…h : Chez les hommes ou les femmes, pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,01.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

Quant aux niveaux de compétence, les catégories « gestion » et « professionnel » présentent moins fréquemment des niveaux élevés de contraintes que les autres, autant chez les femmes que chez les hommes ; dans la catégorie avec la plus faible qualification, c'est la moitié des hommes et plus du tiers des femmes qui montrent un tel niveau de contraintes. Dans tous les niveaux de compétence, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à afficher un niveau de contraintes élevé au travail à l'exception du niveau professionnel ; c'est dans la catégorie « technique » où l'écart est le plus prononcé (36 % contre 13 %).

Du côté du régime de travail et du statut d'emploi, on ne constate pas de différence significative tant chez les hommes que chez les femmes.

Les salariées et travailleuses autonomes présentent un niveau de contraintes élevé similaire, soit d'environ 15 %, alors que chez les hommes, les salariés (29 %) affichent plus souvent un niveau élevé que les travailleurs autonomes (25 %).

Du côté de la présence syndicale, on ne distingue pas d'écart entre les femmes syndiquées et celles qui ne le sont pas quant au niveau élevé de contraintes physiques au travail. À l'opposé, chez les hommes, les syndiqués (36 %) présentent plus souvent un niveau élevé que chez les non-syndiqués (24 %).

Le tableau 2 présente la proportion de travailleurs exposés à un niveau élevé de contraintes physiques au travail selon la région sociosanitaire et le sexe. Chez les travailleurs et travailleuses du Saguenay–Lac-Saint-Jean, de la Mauricie et du Centre-du-Québec, de l'Estrie, de la Côte-Nord et des Laurentides, l'exposition à un niveau élevé de contraintes physiques est plus fréquente que dans le reste du Québec. De plus, chez les hommes, les travailleurs du Bas-Saint-Laurent, du Nord-du-Québec, de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, de la Chaudière-Appalaches, et de l'Abitibi-Témiscamingue affichent aussi une part supérieure à l'ensemble du Québec. À l'opposé, tant chez les femmes que chez les hommes, les personnes de Montréal affichent un niveau élevé de contraintes dans une moindre proportion que celles de l'ensemble du Québec. Chez les hommes, les travailleurs de Laval et de la Capitale-Nationale sont aussi dans cette situation.

Dans toutes les régions, les hommes présentent plus souvent que les femmes un niveau élevé de contraintes physiques au travail. Des écarts de plus de 20 points entre les sexes s'observent dans le Bas-Saint-Laurent (25 points), dans le Nord-du-Québec (25 points), en Abitibi-Témiscamingue (22 points), dans la Chaudière-Appalaches (21 points), au Saguenay–Lac-Saint-Jean (20 points) ; dans l'ensemble du Québec, cet écart est de 14 points.

Tableau 2

Présence d'un niveau élevé de contraintes physiques en milieu de travail selon la région sociosanitaire et le sexe, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Ensemble du Québec	**15,1**	**[14,1 - 16,2]**	**28,7**	**[27,3 - 30,0]**
Bas-Saint-Laurent	15,6	[12,9 - 18,8]	40,8 (+)	[36,9 - 44,9]
Saguenay–Lac-Saint-Jean	18,7 (+)	[15,6 - 22,1]	38,7 (+)	[34,6 - 43,0]
Capitale-Nationale	14,0	[12,1 - 16,1]	24,3 (–)	[21,9 - 26,8]
Mauricie et Centre-du-Québec	18,5 (+)	[15,5 - 21,9]	35,1 (+)	[31,2 - 39,1]
Estrie	18,1 (+)	[15,6 - 20,8]	36,2 (+)	[33,0 - 39,6]
Montréal	11,6 (–)	[9,8 - 13,6]	19,9 (–)	[17,7 - 22,3]
Outaouais	14,5	[11,8 - 17,7]	29,4	[25,6 - 33,4]
Abitibi-Témiscamingue	18,0	[14,8 - 21,7]	39,6 (+)	[35,4 - 44,0]
Côte-Nord	19,5 (+)	[16,4 - 23,0]	36,1 (+)	[32,1 - 40,4]
Nord-du-Québec	16,9	[13,7 - 20,6]	41,4 (+)	[37,1 - 45,9]
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	18,2	[15,1 - 21,6]	36,1 (+)	[31,6 - 40,8]
Chaudière-Appalaches	16,0	[13,3 - 19,0]	37,1 (+)	[33,4 - 41,0]
Laval	12,6	[9,9 - 15,9]	23,5 (–)	[19,8 - 27,6]
Lanaudière	17,6	[14,6 - 21,2]	31,9	[27,5 - 36,6]
Laurentides	18,8 (+)	[15,8 - 22,2]	33,4 (+)	[29,5 - 37,5]
Montérégie	15,2	[12,8 - 17,9]	27,8	[24,7 - 31,2]

IC : Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec et à 95 % pour une région.

(+)/(–) : Proportion significativement supérieure (+) ou inférieure (–), au seuil de 0,05, entre la région et le reste de la province.

Note : La proportion de femmes souffrant de TMS au Québec est plus élevée que celle des hommes, et ce, dans chacune des régions du Québec.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

Troubles musculosquelettiques

Le terme *trouble musculosquelettique* (TMS) se définit comme « un ensemble de symptômes et de lésions inflammatoires ou dégénératives de l'appareil locomoteur au cou, au dos, aux membres supérieurs et aux membres inférieurs[9] ».

Dans le tableau 3, on considère qu'un travailleur a souffert de troubles musculosquelettiques au travail au cours des 12 derniers mois lorsqu'il a ressenti durant cette période des douleurs (souvent ou tout le temps) au cou, au dos, aux membres supérieurs ou aux membres inférieurs et que ces douleurs étaient liées partiellement ou entièrement à son emploi principal actuel, mais non causées par un accident de travail.

C'est presque une travailleuse sur trois qui a souffert de TMS au cours de la période 2014-2015, comparativement à un travailleur sur cinq chez les hommes. Tant chez les hommes que chez les femmes, les TMS sont plus fréquents dans le groupe des 45-64 ans que chez les 18-24 ans, les 25-44 ans et les 65 ans et plus. Par ailleurs, l'écart entre les hommes et les femmes est du même ordre pour tous les groupes d'âge, soit d'environ une dizaine de points de pourcentage, sauf chez les travailleurs de 15-17 ans et de 65 ans et plus. Chez ces derniers, on ne distingue pas d'écart entre les sexes en ce qui concerne la présence de TMS liés au travail.

Du côté du secteur d'activité, les femmes travaillant dans le secteur des biens (31 %) ont souffert de TMS autant que celles qui travaillent dans le secteur des services (31 %). Chez les hommes, on constate que les TMS sont moins fréquents chez les personnes travaillant dans le secteur des services (18 %) que chez celles qui travaillent dans le secteur des biens (23 %).

Quant au type de profession, on constate que les TMS sont plus fréquents dans les professions manuelles et mixtes que dans celles non manuelles, tant chez les hommes que chez les femmes.

Tableau 3
Présence de troubles musculosquelettiques liés à l'emploi selon différentes caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Total	**30,5**	**[29,2 - 31,9]**	**19,5**	**[18,3 - 20,8]** †
Groupe d'âge				
15-17 ans	28,2 [a]	[19,8 - 38,5]	15,1 *	[8,7 - 24,9]
18-24 ans	27,9 [b,c]	[24,0 - 32,2]	16,5 [a]	[13,1 - 20,5] †
25-44 ans	28,9 [d,e]	[26,9 - 31,1]	18,5 [b,c]	[16,6 - 20,6] †
45-64 ans	34,2 [b,d,f]	[32,1 - 36,3]	22,5 [a,b,d]	[20,7 - 24,3] †
65 ans et plus	15,7 [a,c,e,f]	[10,6 - 22,7]	12,9 [c,f]	[9,2 - 18,0]
Secteurs				
Services	30,5	[29,1 - 32,0]	18,4 [a]	[17,0 - 19,8] †
Biens	31,0	[27,0 - 35,3]	22,6 [a]	[20,4 - 24,9] †
Type de profession				
Manuel	35,2 [a]	[31,2 - 39,4]	24,6 [a]	[22,6 - 26,8] †
Non manuel	27,8 [a,b]	[26,1 - 29,6]	14,9 [a]	[13,3 - 16,6] †
Mixte	33,7 [b]	[31,1 - 36,4]	21,1 [a]	[18,5 - 23,9] †
Catégorie professionnelle				
Gestion	27,3 [a]	[21,1 - 34,5]	15,2 [a,b,c]	[11,6 - 19,7] †
Professionnel	25,8 [b,c,d]	[23,3 - 28,6]	14,0 [d,e,f]	[11,7 - 16,5] †
Technique	30,9 [b,e]	[28,5 - 33,5]	20,8 [a,d]	[18,6 - 23,2] †
Intermédiaire	32,3 [c,f]	[29,9 - 34,9]	22,4 [b,e]	[20,0 - 24,9] †
Élémentaire	37,3 [a,d,e,f]	[32,9 - 41,9]	21,0 [c,f]	[17,6 - 24,9] †
Régime de travail				
Temps partiel (moins de 30 heures)	28,8	[22,0 - 36,8]	18,9 *	[11,2 - 30,0]
Temps plein (30 heures ou plus)	31,9	[28,4 - 35,6]	17,9	[15,0 - 21,2] †
Statut d'emploi				
Permanent	31,6 [a]	[30,1 - 33,1]	19,4	[18,1 - 20,8] †
Temporaire ou autre type d'emploi	26,0 [a]	[22,9 - 29,3]	20,1	[17,4 - 23,1] †
Lien d'emploi				
Salarié	30,6	[29,2 - 32,0]	19,4	[18,2 - 20,8] †
Travailleur autonome	29,7	[25,6 - 34,3]	19,9	[17,1 - 23,0] †
Statut de syndiqué				
Oui	31,0	[28,9 - 33,1]	21,8 [a]	[19,9 - 23,8] †
Non	30,2	[28,4 - 32,1]	17,9 [a]	[16,3 - 19,8] †

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec.

a... g : Chez les hommes ou les femmes, pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,01.

Source : Institut de la statistique du Québec, *l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

9. H. Camirand, I. Traoré et J. Baulne (2016), *op. cit.*

Du côté des niveaux de compétence, on constate que les femmes du niveau élémentaire (37 %) présentent plus fréquemment des TMS que celles dans les autres catégories professionnelles (entre 26 % et 32 %). Chez les hommes, on trouve moins fréquemment de TMS dans les niveaux « gestion » (15,2 %) et « professionnel » (14 %) que dans les niveaux « technique » (21 %), « intermédiaire » (22 %) et « élémentaire » (21 %). Par ailleurs, c'est dans le niveau de compétence élémentaire que l'écart entre les hommes et les femmes est le plus grand ; il est de plus de 16 points en faveur des hommes.

Aucune différence significative ne s'observe lorsqu'on analyse les TMS sous l'angle du régime de travail et du lien d'emploi, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les femmes occupant un emploi permanent (32 %) sont proportionnellement plus nombreuses à souffrir de TMS que celles ayant un emploi temporaire (26 %), alors qu'aucun écart n'est constaté chez les hommes sur ce plan (19 % et 20 % respectivement).

Enfin, les femmes souffrent de TMS dans des proportions similaires, qu'elles soient syndiquées ou non (environ 30 %). Du côté des hommes, ceux qui sont syndiqués (22 %) sont plus susceptibles de souffrir de TMS liés au travail que ceux qui ne le sont pas (18 %).

Peu de constats ressortent de l'analyse du tableau 4. Toutefois, on y observe que, chez les femmes, les travailleuses de Montréal (28 %) présentent proportionnellement moins souvent de TMS liés au travail que les femmes de l'ensemble de la province (31 %) ; à l'opposé, celles de Laval en présentent plus souvent (36 %). Une comparaison hommes-femmes montre que l'écart constaté dans l'ensemble du Québec s'observe dans toutes les régions sociosanitaires du Québec. L'écart le plus petit en faveur des hommes se constate dans la Chaudière-Appalaches (5 points) et le plus grand, à Laval (17 points).

Tableau 4
Présence de troubles musculosquelettiques liés à l'emploi selon la région sociosanitaire et le sexe, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Ensemble du Québec	**30,5**	**[29,2 - 31,9]**	**19,5**	**[18,3 - 20,8]**
Bas-Saint-Laurent	30,4	[26,9 - 34,1]	22,8	[19,3 - 26,7]
Saguenay–Lac-Saint-Jean	33,0	[28,9 - 37,4]	20,5	[17,2 - 24,2]
Capitale-Nationale	29,6	[27,0 - 32,2]	18,0	[15,8 - 20,3]
Mauricie et Centre-du-Québec	32,9	[29,3 - 36,8]	19,1	[16,1 - 22,6]
Estrie	31,8	[28,7 - 35,0]	20,4	[17,7 - 23,5]
Montréal	27,5 (–)	[25,2 - 30,1]	17,9	[15,9 - 20,1]
Outaouais	32,6	[29,1 - 36,4]	22,8	[19,3 - 26,6]
Abitibi-Témiscamingue	33,1	[29,2 - 37,3]	20,2	[16,9 - 23,8]
Côte-Nord	34,0	[30,3 - 37,8]	22,2	[18,6 - 26,3]
Nord-du-Québec	33,3	[29,7 - 37,1]	19,0	[15,9 - 22,5]
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	29,7	[26,1 - 33,6]	19,7	[16,2 - 23,7]
Chaudière-Appalaches	28,0	[24,7 - 31,5]	22,7	[19,3 - 26,4]
Laval	35,5 (+)	[31,3 - 40,0]	18,3	[15,0 - 22,1]
Lanaudière	32,8	[28,9 - 37,0]	22,1	[18,2 - 26,6]
Laurentides	31,1	[27,4 - 35,1]	20,7	[17,7 - 24,1]
Montérégie	30,6	[27,5 - 33,9]	18,7	[16,1 - 21,5]

IC : Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec et à 95 % pour une région.
(+)/(–) : Proportion significativement supérieure (+) ou inférieure (–), au seuil de 0,05, entre la région et le reste de la province.
Note : La proportion de femmes souffrant de TMS au Québec est plus élevée que celle des hommes, et ce, dans chacune des régions du Québec.
Source : Institut de la statistique du Québec, *L'enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

Le harcèlement psychologique au travail

La Loi sur les normes du travail définit le harcèlement psychologique comme étant « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié[10] ».

Dans l'enquête, le harcèlement psychologique au travail est mesuré avec la question « Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi (principal) actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité ? ». Au tableau 5, la présence est calculée en incluant toutes les personnes qui ont répondu avoir subi du harcèlement psychologique au travail au moins une fois au cours de la dernière année.

10. Loi sur les normes du travail, article 81.18 www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1

Le tableau 5 fait ressortir quelques constats dignes d'intérêt. Tout d'abord, on note que les femmes vivent plus de harcèlement psychologique que les hommes. Près d'une femme sur quatre s'est trouvée dans cette situation et un peu moins d'un homme sur cinq a vécu du harcèlement psychologique dans les 12 derniers mois. Du côté des groupes d'âge, on n'observe généralement pas de différence notable entre les différents groupes d'âge, tant chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, du côté des femmes, on remarque que celles de 65 ans et plus (13 %) sont moins susceptibles de subir du harcèlement psychologique au travail que celles de 18 à 64 ans.

Quant au secteur, le harcèlement psychologique est autant présent dans le secteur des services (23 %) que dans le secteur des biens (23 %) chez les femmes. Chez les hommes, on constate un écart de 3 points entre ces deux secteurs (19 % et 16 % respectivement).

Lorsqu'on observe les types de professions, on remarque que le harcèlement psychologique est plus fréquent dans les professions manuelles (26 %) ou mixtes (25 %) que dans les professions non manuelles (22 %) chez les femmes. Du côté des hommes, aucun écart significatif n'est constaté entre les types de professions.

À l'opposé, quand on s'intéresse au niveau de compétence, il n'existe pas de différence significative chez les femmes entre les catégories « gestion », « professionnel », « technique », « intermédiaire » et « élémentaire », alors que les hommes se distinguent entre eux selon le niveau de compétence. En effet, ceux faisant partie des niveaux « gestion » (15 %), « professionnel » (14 %) et « technique » (17 %) vivent moins souvent de harcèlement psychologique au travail que ceux dans la catégorie « intermédiaire » (21 %). C'est d'ailleurs dans ce niveau de compétence que l'écart entre les hommes et les femmes est le moins prononcé, soit de 4 points en faveur des hommes. C'est dans le niveau professionnel que l'écart est le plus important entre les sexes ; il est de presque 10 points.

Tableau 5
Présence de harcèlement psychologique au travail selon différentes caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Total	**23,4**	**[22,2 - 24,7]**	**18,1**	**[16,9 - 19,4]** †
Groupe d'âge				
15-17 ans	16,7 *	[10,7 - 25,1]	18,0 *	[10,8 - 28,5]
18-24 ans	22,6 [a]	[19,0 - 26,7]	16,5	[12,8 - 20,9] †
25-44 ans	24,7 [b]	[22,6 - 26,9]	18,4	[16,5 - 20,5] †
45-64 ans	23,3 [c]	[21,5 - 25,3]	18,9	[17,2 - 20,8] †
65 ans et plus	12,7 *[a,b,c]	[7,5 - 20,5]	11,4 *	[7,5 - 17,1]
Secteurs				
Services	23,4	[22,1 - 24,8]	18,9 [a]	[17,3 - 20,5] †
Biens	23,5	[19,4 - 28,1]	16,2 [a]	[14,3 - 18,3] †
Type de profession				
Manuel	25,9 [a]	[22,5 - 29,6]	19,2	[17,2 - 21,3] †
Non manuel	21,9 [a,b]	[20,3 - 23,6]	16,5	[14,7 - 18,5] †
Mixte	25,3 [b]	[23,0 - 27,7]	19,5	[16,9 - 22,4] †
Catégorie professionnelle				
Gestion	22,1	[17,0 - 28,3]	14,7 [a]	[11,2 - 19,1] †
Professionnel	23,9	[21,2 - 26,7]	14,5 [b,c]	[12,1 - 17,2] †
Technique	21,7	[19,5 - 24,1]	17,2 [d]	[15,3 - 19,2] †
Intermédiaire	25,0	[22,7 - 27,5]	21,5 [a,b,d]	[19,1 - 24,0] †
Élémentaire	23,8	[20,3 - 27,8]	20,3 [c]	[16,6 - 24,5]
Régime de travail				
Temps partiel (moins de 30 heures)	19,0 [a]	[13,4 - 26,2]	15,3 *	[8,1 - 27,0]
Temps plein (30 heures ou plus)	27,1 [a]	[23,8 - 30,7]	18,1	[15,2 - 21,5] †
Statut d'emploi				
Permanent	24,4 [a]	[23,0 - 25,9]	18,5	[17,2 - 20,0] †
Temporaire ou autre type d'emploi	18,9 [a]	[16,2 - 21,9]	16,2	[13,5 - 19,4]
Lien d'emploi				
Salarié	24,4 [a]	[23,1 - 25,8]	18,8 [a]	[17,4 - 20,2] †
Travailleur autonome	15,2 [a]	[12,5 - 18,3]	14,7 [a]	[12,3 - 17,5]
Statut de syndiqué				
Oui	29,1 [a]	[27,0 - 31,3]	21,8 [a]	[19,7 - 24,0] †
Non	21,2 [a]	[19,5 - 23,1]	16,6 [a]	[14,9 - 18,5] †

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec.

a,... d : Chez les hommes ou les femmes, pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,01.

Source : Institut de la statistique du Québec, *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015.*

Du côté du régime de travail, on ne constate pas de différence entre le régime à temps plein (18 %) et celui à temps partiel (15 %) chez les hommes, alors que c'est tout le contraire chez les femmes. C'est plus du quart des femmes qui travaillent à temps plein (27 %) qui ont vécu au moins un événement de harcèlement psychologique au travail, comparativement à un peu moins du cinquième de celles à temps partiel (19 %) qui sont dans cette situation. Quand on compare les femmes et les hommes travaillant à temps plein, on constate un écart de 9 points.

Quant au statut d'emploi, on constate aussi une différence uniquement chez les femmes. Le tableau 5 montre que les femmes occupant un emploi permanent sont plus susceptibles d'avoir répondu qu'elles ont subi du harcèlement psychologique au travail en 2014-2015. Une comparaison entre les hommes et les femmes montre qu'il n'existe aucune différence chez les temporaires, mais on observe un écart d'environ 6 points en faveur des hommes chez les personnes permanentes.

Tant chez les hommes que chez les femmes, les travailleurs autonomes sont moins susceptibles d'avoir vécu du harcèlement psychologique au travail que les salariés, mais l'écart entre ces deux catégories est deux fois plus important chez les femmes (24 % c. 15 %) que chez les hommes (19 % c. 15 %). Par ailleurs, on constate une différence entre les hommes et les femmes dans la prévalence du harcèlement psychologique au travail uniquement chez les salariés.

Enfin, on observe que les personnes syndiquées, tant chez les femmes que chez les hommes, sont proportionnellement plus nombreuses à indiquer avoir subi du harcèlement psychologique au travail. C'est presque 30 % des femmes syndiquées et un peu plus de 20 % des hommes dans cette situation ; chez les non-syndiqués, ces proportions sont respectivement de 21 % et de 17 %.

Une analyse selon la région sociosanitaire et le sexe (tableau 6) montre que, chez les femmes, aucune région ne se distingue du reste de la province quant à la présence de harcèlement psychologique au travail. Chez les hommes, la région de Montréal affiche une présence de harcèlement psychologique supérieure (21 %) à celle de l'ensemble de la province (18 %). À l'opposé, les hommes d'Abitibi-Témiscamingue (13 %) et de Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (14 %) affichent une présence plus basse que celle du Québec.

À l'instar de l'ensemble du Québec, la présence de harcèlement psychologique au travail est supérieure chez les femmes dans la plupart des régions du Québec (tableau 6).

Tableau 6
Présence de harcèlement psychologique au travail selon la région administrative et le sexe, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Ensemble du Québec	**23,4**	**[22,2 - 24,7]**	**18,1**	**[16,9 - 19,4]** †
Bas-Saint-Laurent	21,1	[18,2 - 24,4]	16,1	[13,2 - 19,4] †
Saguenay–Lac-Saint-Jean	19,8	[16,2 - 23,8]	14,9	[12,2 - 18,1] †
Capitale-Nationale	21,5	[19,2 - 23,9]	16,3	[14,3 - 18,5] †
Mauricie et Centre-du-Québec	21,9	[18,7 - 25,5]	16,0	[13,1 - 19,4] †
Estrie	25,0	[22,2 - 28,1]	19,4	[16,8 - 22,2] †
Montréal	25,3	[22,8 - 27,9]	21,0 (+)	[18,7 - 23,4] †
Outaouais	26,8	[23,3 - 30,7]	20,8	[17,2 - 24,9] †
Abitibi-Témiscamingue	24,4	[20,9 - 28,2]	12,6 (–)	[9,9 - 15,8] †
Côte-Nord	21,4	[18,3 - 24,8]	19,7	[16,7 - 23,0]
Nord-du-Québec	22,3	[19,0 - 26,0]	19,3	[16,1 - 23,0]
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	17,1	[13,9 - 20,8]	13,9 (–)	[11,0 - 17,5]
Chaudière-Appalaches	21,5	[18,4 - 24,9]	15,1	[12,4 - 18,4] †
Laval	24,2	[20,5 - 28,3]	18,4	[15,1 - 22,2] †
Lanaudière	24,3	[20,6 - 28,3]	20,4	[16,8 - 24,6]
Laurentides	21,8	[18,7 - 25,4]	16,4	[13,4 - 19,8] †
Montérégie	22,8	[20,0 - 25,9]	17,1	[14,5 - 20,0] †

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01 pour l'ensemble du Québec et au seuil de 0,05 pour les régions.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec et à 95 % pour une région.

(+)/(–) Proportion significativement supérieure (+) ou inférieure (–), au seuil de 0,05, entre la région et le reste de la province.

Source : Institut de la statistique du Québec, *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

Conciliation entre l'emploi et les engagements sociaux et familiaux

Un mauvais équilibre entre le travail et la vie personnelle est associé à des conséquences négatives pour la santé[11]. Ces conséquences peuvent non seulement affecter la santé mentale, mais aussi la santé physique[12]. Les conditions de travail et le milieu de travail ont une influence certaine sur la conciliation travail-famille. Il était donc pertinent de s'y intéresser dans le cadre de cet article et d'autant plus d'en faire une analyse différenciée selon le sexe.

Les personnes considérées comme ayant de la difficulté à concilier emploi et famille sont celles qui ont répondu « Pas très bien » et « Pas bien du tout » à la question « En général, comment vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ? ».

Le tableau 7 montre qu'environ une personne sur dix affirme avoir de la difficulté à concilier le travail et les engagements sociaux et familiaux. Les hommes éprouvent un peu plus de difficulté que les femmes à ce chapitre (11 % contre 9 %).

Sans surprise, les personnes dans les groupes les plus susceptibles d'avoir de jeunes enfants (18-24 ans et 25-44 ans) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des difficultés de conciliation que les groupes plus âgés (45-64 ans et 65 ans et plus), et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. On ne constate pas de différence significative entre les sexes à ce chapitre lorsqu'on les compare pour un même groupe d'âge.

C'est dans les professions manuelles (12 %) et mixtes (10 %) que les femmes ont plus de difficulté à concilier le travail et leurs engagements sociaux et familiaux ; chez les hommes, c'est dans les

Tableau 7

Part des travailleurs ayant de la difficulté à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux selon différentes caractéristiques du travailleur, de l'emploi et du milieu de travail, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Total	**8,9**	**[8,0 - 9,8]**	**10,8**	**[9,8 - 11,9]** †
Groupe d'âge				
15-17 ans	3,6 **[a,b]	[1,7 - 7,6]	10,4 **[a]	[5,0 - 20,6]
18-24 ans	9,4 [a,c]	[6,9 - 12,7]	12,7 [b,c]	[9,5 - 16,9]
25-44 ans	11,0 [b,d,e]	[9,6 - 12,7]	12,9 [d,e]	[11,3 - 14,7]
45-64 ans	7,0 [d]	[5,9 - 8,3]	8,7 [b,d,f]	[7,5 - 10,1]
65 ans et plus	3,3 **[c,e]	[1,3 - 8,4]	3,0 **[a,c,e,f]	[1,4 - 6,2]
Secteurs				
Services	8,9	[8,0 - 10,0]	11,1	[9,9 - 12,4] †
Biens	8,1	[5,9 - 11,1]	10,2	[8,6 - 12,0]
Type de profession				
Manuel	11,9 [a]	[9,4 - 14,9]	10,3 [a]	[8,8 - 12,0]
Non manuel	7,4 [a,b]	[6,3 - 8,6]	9,4 [b]	[8,2 - 10,9] †
Mixte	10,2 [b]	[8,7 - 12,0]	14,5 [a,b]	[12,2 - 17,1] †
Catégorie professionnelle				
Gestion	10,2 *	[6,6 - 15,4]	11,5	[8,6 - 15,2]
Professionnels	8,4	[6,9 - 10,3]	9,0 [a]	[7,0 - 11,4]
Techniques	7,7	[6,4 - 9,2]	9,9 [b]	[8,4 - 11,6] †
Intermédiaires	9,3	[7,8 - 11,2]	13,1 [a,b]	[11,1 - 15,3] †
Élémentaires	11,2	[8,6 - 14,5]	10,3	[7,6 - 13,9]
Régime de travail				
Temps partiel (moins de 30 heures)	9,1 *	[5,3 - 15,1]	12,6 **	[5,5 - 26,2]
Temps plein (30 heures ou plus)	11,3	[9,0 - 14,0]	12,3	[9,8 - 15,3]
Statut d'emploi				
Permanent	8,6	[7,7 - 9,7]	10,7	[9,6 - 12,0] †
Temporaire ou autre type d'emploi	9,9	[7,9 - 12,4]	11,1	[8,9 - 13,7]
Lien d'emploi				
Salarié	8,9	[8,0 - 9,9]	11,0	[9,9 - 12,2] †
Travailleur autonome	8,7	[6,5 - 11,5]	9,8	[7,8 - 12,1]
Statut de syndiqué				
Oui	9,5	[8,2 - 11,0]	11,9	[10,3 - 13,8] †
Non	8,5	[7,3 - 10,0]	10,4	[9,1 - 12,0]

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 % ; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec.

a... f : Chez les hommes ou les femmes, pour une variable donnée, le même exposant exprime une différence significative entre les proportions au seuil de 0,01.

Source : Institut de la statistique du Québec, *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015.*

11. T. ALLEN et autres (2000), "Consequences Associated with Work-to-family Conflict: a Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 278-308.

12. N. ST-AMOUR et autres (2005), *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, [En ligne], Québec, Institut national de santé publique du Québec, 30 p. [www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf] (Consulté le 20 février 2017)

professions mixtes (15 %) qu'ils sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés de conciliation.

Du côté du niveau de compétence, on n'observe pas de différence significative chez les femmes. Chez les hommes, les travailleurs des niveaux « professionnel » (9 %) et « technique » (10 %) éprouvent moins de difficulté de conciliation que ceux du niveau « intermédiaire » (13 %).

L'analyse selon le secteur d'activité, le régime de travail, le statut d'emploi, le lien d'emploi et la présence syndicale ne révèle pas de différence significative.

Quant aux régions sociosanitaires, on constate que la part de femmes ayant de la difficulté à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux est plus basse dans le Bas-Saint-Laurent (6 %), la Côte-Nord (6 %) et la Capitale-Nationale (7 %) que dans l'ensemble du Québec (9 %). Elle est plus élevée que dans le reste de la province dans la région de Montréal (11 %). Chez les hommes, cette part est plus élevée dans la région de Montréal (13 %) et plus basse dans la Capitale-Nationale (9 %).

Bien que l'écart soit faible entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du Québec, on constate que la part d'hommes ayant de la difficulté à concilier leur emploi et leurs engagements sociaux et familiaux est plus élevée que celle des femmes dans quatre régions, soit celle du Bas-Saint-Laurent (+ 4 points), de la Côte-Nord (+ 7 points), du Nord-du-Québec (+ 5 points) et de Laval (+ 5 points).

Tableau 8

Part des travailleurs ayant de la difficulté à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux selon la région sociosanitaire et le sexe, Québec, 2014-2015

	Femmes		Hommes	
	%	IC	%	IC
Ensemble du Québec	**8,9**	**[8,0 - 9,8]**	**10,8**	**[9,8 - 11,9]** †
Bas-Saint-Laurent	5,5 *(–)	[4,0 - 7,5]	9,1	[6,9 - 11,9] †
Saguenay–Lac-Saint-Jean	8,7 *	[6,3 - 12,0]	9,5	[7,2 - 12,6]
Capitale-Nationale	7,1 (–)	[5,7 - 8,7]	9,0 (–)	[7,4 - 10,8]
Mauricie et Centre-du-Québec	7,5	[5,6 - 10,0]	9,7	[7,5 - 12,4]
Estrie	8,5	[6,9 - 10,5]	10,6	[8,7 - 12,8]
Montréal	11,1 (+)	[9,5 - 13,0]	12,8 (+)	[11,0 - 14,8]
Outaouais	9,7	[7,6 - 12,4]	9,7	[7,3 - 12,7]
Abitibi-Témiscamingue	8,5	[6,6 - 11,0]	8,5	[6,3 - 11,4]
Côte-Nord	5,7 *(–)	[4,1 - 7,9]	12,9	[10,3 - 16,2] †
Nord-du-Québec	6,2 *	[4,3 - 8,8]	11,6	[9,0 - 14,7] †
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	7,6 *	[5,5 - 10,3]	9,5	[7,0 - 12,7]
Chaudière-Appalaches	7,5	[5,6 - 9,9]	10,3	[8,1 - 13,1]
Laval	8,4	[6,3 - 11,2]	13,6	[10,6 - 17,2] †
Lanaudière	8,7	[6,5 - 11,5]	8,5 *	[6,1 - 11,8]
Laurentides	11,0	[8,6 - 14,0]	11,3	[8,9 - 14,3]
Montérégie	7,7	[6,1 - 9,8]	10,3	[8,2 - 12,7]

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 % ; interpréter avec prudence.

† Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01 pour l'ensemble du Québec et au seuil de 0,05 pour les régions.

IC Intervalle de confiance à 99 % pour l'ensemble du Québec et à 95 % pour une région.

(+)/(–) Proportion significativement supérieure (+) ou inférieure (–), au seuil de 0,05, entre la région et le reste de la province.

Source : Institut de la statistique du Québec, *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015*.

En somme

L'analyse des contraintes physiques du travail, de la prévalence de troubles musculosquelettiques au travail, de la conciliation emploi-famille et du harcèlement psychologique au travail fait ressortir plusieurs constats intéressants. On note d'abord que les femmes sont plus susceptibles de vivre du harcèlement psychologique au travail que les hommes. Elles sont également plus sujettes à des troubles musculosquelettiques liés au travail. D'un autre côté, on constate que les hommes sont plus exposés à un niveau élevé de contraintes physiques et légèrement plus nombreux à éprouver des difficultés à concilier leurs engagements avec leur travail.

De plus, les résultats démontrent que l'analyse de la santé des travailleurs québécois doit se faire au regard non seulement des caractéristiques de l'emploi et du milieu de travail, mais aussi en fonction du sexe. En effet, l'analyse différenciée a permis, par exemple, de constater que les femmes gestionnaires et professionnelles sont aussi susceptibles de vivre du harcèlement psychologique que celles dans les catégories « intermédiaire » et « élémentaire », alors que chez les hommes, on distingue des écarts entre les niveaux de compétence, les travailleurs des niveaux plus élevés étant moins susceptibles de vivre du harcèlement psychologique. Aussi, on constate que la présence d'un niveau élevé de contraintes physiques au travail et de troubles musculosquelettiques est du même ordre selon que les femmes sont syndiquées ou non, alors que chez les hommes, on constate que les syndiqués semblent être désavantagés sur ce plan par rapport à leurs homologues non syndiqués. Des analyses plus approfondies permettraient notamment de vérifier quel type de profession exercent les travailleurs syndiqués et s'ils sont, de ce fait, plus exposés à des contraintes physiques.

Enfin, l'analyse par région sociosanitaire montre que les écarts entre les hommes et les femmes constatés dans l'ensemble du Québec s'observent aussi généralement dans toutes les régions.

À propos de l'enquête

Réalisée une première fois en 2008, *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015* est la deuxième édition de cette enquête menée par l'Institut de la statistique du Québec à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux. Il s'agit d'une enquête transversale qui vise à recueillir des renseignements sur les habitudes de vie, l'état de santé physique et mentale et certains déterminants de la santé de la population québécoise âgée de 15 ans et plus vivant en ménage privé. En 2014-2015, 45 760 personnes provenant de 17 régions sociosanitaires ont participé à l'enquête en répondant à un questionnaire par téléphone ou en le remplissant sur le Web, assurant ainsi une représentativité nationale, régionale et locale.

Diverses thématiques ont été abordées dans cette enquête, dont la perception de l'état de santé, la santé et l'hygiène buccodentaire, le statut pondéral et l'image corporelle, la santé au travail, le bien-être et la santé mentale.

Pour en savoir plus sur l'enquête, veuillez consulter le site Web suivant : www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebecois-2014-2015.html.

VIENT DE PARAÎTRE

Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016

L'Institut de la statistique du Québec diffusera prochainement le rapport Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2016. L'Enquête sur la rémunération globale (ERG), réalisée chaque année, fournit de multiples données d'actualité sur la rémunération dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Dans cette enquête, l'Institut collige de l'information sur tous les emplois présents dans les entreprises répondantes, en codant ces emplois selon la Classification nationale des professions (CNP) 2011.

Les données disponibles sur la rémunération des salariés du Québec concernent différents secteurs du marché du travail, entre autres l'ensemble des employés québécois, les employés du secteur public, ceux du secteur privé, les employés syndiqués et les non-syndiqués, l'administration municipale, le secteur universitaire et celui de la fabrication. L'information porte sur les heures régulières de travail, les salaires, la rémunération globale par heure travaillée et les échelles salariales, selon les professions des groupes intermédiaires et de base de la CNP.

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Martine Germain, révision linguistique
Anne-Marie Roy, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2017
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec